

令和2年度実績報告分

「福祉サービス第三者評価」を踏まえたサービス改善計画・実施状況

施設名	特別養護老人ホーム ありすの杜きのこ南麻布		施設番号	K316
項目	評価結果に基づく現状分析 (令和2年度)	改善計画 (令和2年度末時点)	実施状況(予定を含む) (令和3年4月30日時点)	左記実施状況に実施予定が あった場合の実施状況 (令和4年4月30日時点)
について	<p>例年の取り組みとして、地域が開催する様々なイベント行事に利用者も参加している。しかし、今年度は、新型コロナウイルスのため、これらの地域の祭りやイベントなどは中止となっており、地域参加できる機会が減少している。施設としても、地域のお祭りやイベント以外にも利用者が日常的に地域参加できる機会を探している。新型コロナウイルス状況下の中、利用者の気分転換を図るためのさらなる取り組みを期待したい。</p>	<p>施設内でのコロナ感染、緊急事態宣言の発令などもあり、なかなか外出やユニット同士の交流などが難しい状況。そんな中ではあるが、敷地内の散歩、ユニット内での誕生日会、季節の行事、ユニットの中で楽しめる行事、遊びなど、ユニットごとでミーティングを用いて相談し、検討、実施していく。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和3年5月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>まずはミーティングを活用し、意見や想いの共有を行う。担当を決めながら、いつどのように行っていくかすり合わせつつ、必要物品などの検討も行いながら準備、実施していく。</p>	<p>1 実施済み (令和3年6月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>ユニットミーティングを定期的に行いながら、それぞれのユニット内にて、できる事ややってみたい事の共有をはかった。また、ユニット内だけで完結せず、施設全体としてどんな取り組みがあったかを共有するために、取り組み実施報告書を取りまとめ、公開にむけて準備を進めている。ユニットの状況にあわせながら、イベントや取り組みを報告するユニットも出てきている。</p>
について	<p>職員全体の約40%が非常勤職員である。また、非常勤職員の中には介護未経験の職員が多いため、各種マニュアルを用意し、加えて、新人研修やテーマ別研修にて介護技術について教育指導している。今後はマニュアルのさらなる活用の工夫を期待したい。そのためには、職員が使いやすい、現場で活用できるようなマニュアルへの改良を重ねていけることが望まれる。</p>	<p>現行のマニュアルの見直しを行っていく。</p> <p>委員会の中でもマニュアルの確認をしながら、現場が活用しやすい形、現場に継続的に伝えていかなければならないものの研修などを検討、実施していく。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和3年5月ごろ)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>昨年末から嘔吐処理などのマニュアルをビデオという形で作成している。今後も見て、わかりやすい、ものを増やしていく。</p> <p>現在、各ユニットにパソコンを配布しており、ユニット内での動画保存ができていく。研修という形でビデオを診てもらい形を今後も増やしていきたい。</p> <p>他、各種委員会の中でも、マニュアルを見直しつつ、様々な報告方法、手技、解決方法など、より分かりやすい形を作ったり、再認識できるように努めていく。</p>	<p>1 実施済み (令和3年6月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>各委員会にて、マニュアルの見直しや必要な情報の追加をおこなった。研修に関しては、非常勤職員や介護未経験者も増えている為、定期的に行いながら、どのタイミングから研修を受けても、すべての研修が終えられるように、日程を調整し、開催した。今後も、未経験でも基礎的な知識や技術が得られるように、マニュアルの更新、差し替えを適宜行っていく。</p>
について	<p>ユニットケアのサービスの質は、ユニットリーダーの力量に大きく委ねられる。少人数の職員集団であるため、その小規模集団をまとめる人材マネジメントや、問題解決能力や調整力などのマネジメント能力が求められる。そのため、ユニットリーダーを集めてのリーダー介護などを設けているが、今後は、現ユニットリーダーが次のリーダー層を育成できるよう、より一層の充実を期待したい。</p>	<p>二番手の育成が現状の課題。リーダー自身がどのように下を育てていくか、相談員が介入しながら、スタッフのマネジメントを行いながらターゲットを決めて、面談、研修を行っていく。</p>	<p>1 実施済み</p> <p>2 実施予定(令和3年5月頃～)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>5月以降、新たにリーダーになるものもいる。リーダーの経験年数によっては、まずはリーダーの育成に取り組んでいくが、それ以外のユニットにおいては育成のターゲットを決め、どのように育てていくか、リーダーと共にまずは面談からスタートし、進捗を見ていく。</p>	<p>1 実施済み (令和3年6月)</p> <p>具体的には以下のとおりです。</p> <p>リーダー会議や個別の面談などを行いながら、リーダーや2番手の適材適所への配置や、昇格、指導を行ってきた。相談員がフォローしつつ、現場が次世代を育てて行く事ができるよう努め、リーダーや2番手として活躍する職員を輩出できるユニットも現れ始めている。今後はユニット間での差が大きくなるように、取り組みを共有しながら施設全体でも支えていく事ができるよう、継続して取り組んでいく必要がある。</p>

※この様式は、「令和2年度東京都特別養護老人ホーム経営支援補助金交付要綱」の規定に基づき、利用者の皆様にお知らせするためのものです。

※「項目」は、第三者評価における「さらなる改善が望まれる点」などを参照に、施設が独自に決めています。

※第三者評価(又は利用者に対する調査)の結果は、施設において公表しているほか、「とくきょう福祉ナビゲーション」によりインターネットでも閲覧できます。